

**MOTIVASI KERJA  
TENAGA PENYULUH PERTANIAN DI KANTOR INFORMASI  
PENYULUHAN PERTANIAN DAN KEHUTANAN (KIPPK)  
KABUPATEN TUBAN**

Oleh :

**Sudiyarto dan Mahanani**

**ABSTRAK**

Agriculture development orientation in the future must quality development resources superiority agriculture human, therefore extension agent of agriculture must capable and have quality, that supposed can develop and increase the performance, along with walk it time and pair the lessened various agriculture development policy that extension agent of agriculture is became figure multi dimension. Variabel for this research is salary level (X1), work atmosphere (X2), leadership attention (X3), social welfare (X4) and work motivation (Y). Variable measurement by using ordinal data scale. Population are extension agent of agriculture exist at Kantor Informasi Penyuluhan Pertanian Dan Kehutanan (KIPPK) regency Tuban. Sample taking used stratified random sampling, with total 50 respondents. Analysis used Multiple Linear Regression.

The result of this research that done on extension agent of agriculture exist at Kantor Informasi Penyuluhan Pertanian Dan Kehutanan (KIPPK) regency Tuban, got conclusion as follows: salary factor, work atmosphere, leadership attention and extension agent of agriculture social welfare influential simultaneous significant towards extension agent of agriculture work motivation at Kantor Informasi Penyuluhan Pertanian Dan Kehutanan (KIPPK) regency Tuban, and unprovable salary level factor has dominant influence towards extension agent of agriculture work motivation at Kantor Informasi Penyuluhan Pertanian Dan Kehutanan (KIPPK) regency Tuban.

Keywords: Salary level, Work atmosphere, Leadership attention, Social welfare, and Work motivation.

**PENDAHULUAN**

Pertanian merupakan sektor yang sangat penting dalam perekonomian nasional. Oleh karena itu, pembangunan ekonomi nasional abad ke-21 masih akan tetap berbasis pertanian secara luas. Pembangunan pertanian kedepan diharapkan dapat memberi kontribusi yang lebih besar dalam rangka mengurangi kesenjangan dan memperluas kesempatan kerja, serta mampu memanfaatkan peluang ekonomi yang terjadi sebagai dampak dari globalisasi dan liberalisasi perekonomian dunia. Seiring dengan berjalannya waktu dan pasang surutnya berbagai kebijaksanaan pembangunan pertanian bahwa figur penyuluh pertanian menjadi figur yang multi dimensi. Variabel penelitian adalah Tingkat Gaji ( $X_1$ ), Suasana Kerja ( $X_2$ ), Perhatian Pimpinan ( $X_3$ ), Kesejahteraan Sosial ( $X_4$ ) dan Motivasi Kerja (Y). Pengukuran variabel dengan

menggunakan skala data ordinal. Populasi penelitian adalah tenaga penyuluh pertanian yang ada di Kantor Informasi Penyuluhan Pertanian Dan Kehutanan (KIPPK) Kabupaten Tuban. Pengambilan sampel menggunakan Stratified Random Sampling, dengan jumlah 50 responden. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan teknik analisis persamaan regresi linier berganda.

Hasil penelitian yang dilakukan pada tenaga penyuluh pertanian yang ada di Kantor Informasi Penyuluhan Pertanian Dan Kehutanan (KIPPK) Kabupaten Tuban, diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut : Bidang-bidang pekerjaan yang menjadi tugas dari tenaga penyuluh pertanian di (KIPPK) antara lain : Memberikan penyuluhan bimbingan kewirausahaan dan penggunaan sarana usaha petani dan masyarakat di sekitar hutan, pembinaan kemitraan usaha dan agro industri terhadap lembaga tani, dan bimbingan penumbuhan pusat pelatihan pertanian dan pedesaan swadaya (P4S). Faktor gaji, suasana kerja, perhatian pimpinan dan kesejahteraan sosial penyuluh pertanian secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja penyuluh pertanian di Kantor Informasi Penyuluhan Pertanian dan Kehutanan (KIPPK) Kabupaten Tuban. Dan Faktor tingkat gaji tidak terbukti memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja penyuluh pertanian di Kantor Informasi Penyuluhan Pertanian dan Kehutanan (KIPPK) Kabupaten Tuban.

*Keywords : tingkat gaji, suasana kerja, perhatian pimpinan, kesejahteraan sosial, dan motivasi kerja*

## **BAHAN DAN METODE**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Informasi Penyuluhan Pertanian dan Kehutanan (KIPPK) Kabupaten Tuban, dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang tenaga penyuluh pertanian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Stratified Random Sampling* (sampling berlapis). Metode analisis data, untuk menjawab pengaruh tingkat gaji, suasana kerja, perhatian pimpinan dan kesejahteraan sosial berpengaruh terhadap motivasi kerja penyuluh pertanian di kantor Informasi Penyuluhan Pertanian dan Kehutanan (KIPPK) Kabupaten Tuban baik secara simultan maupun secara parsial digunakan analisis linier berganda dengan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*), formulasi sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = motivasi kerja

$b_0$  = intersep / konstanta

$b_1 \dots b_4$	= koefisien regresi
$x_1$	= tingkat gaji
$x_2$	= suasana kerja
$x_3$	= perhatian pimpinan
$x_4$	= kesejahteraan sosial
$\varepsilon$	= error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	-4,029	2,338	-1,723	,092
	Tingkat Gaji	,228	,109	2,097	,042
	Suasana Kerja	,290	,120	2,426	,019
	Perhatian Pimpinan	,585	,098	5,996	,000
	Kesejahteraan Sosial	,219	,100	2,189	,034

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

$$Y = -4,029 + 0,228 X_1 + 0,290 X_2 + 0,585 X_3 + 0,219 X_4$$

Dari persamaan regresi diatas mempunyai arti bahwa:

a. Konstanta = -4,029

Nilai konstanta sebesar -4,029 menunjukkan apabila variabel tingkat gaji ( $X_1$ ), suasana kerja ( $X_2$ ), perhatian pimpinan ( $X_3$ ) dan kesejahteraan sosial ( $X_4$ ), sebesar nol atau konstan, maka besarnya nilai motivasi kerja adalah sebesar -4,029.

b. Koefisien Regresi Tingkat Gaji ( $X_1$ ) = 0,228

Koefisien regresi untuk variabel tingkat gaji ( $X_1$ ) sebesar 0,228. Tanda positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari variabel tingkat gaji ( $X_1$ ) terhadap variabel motivasi kerja ( $Y$ ), yang artinya apabila variabel tingkat gaji ( $X_1$ )

mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan maka variabel motivasi kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,228. Demikian sebaliknya apabila variabel tingkat gaji ( $X_1$ ) mengalami penurunan sebanyak 1 satuan maka variabel motivasi kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,228. Dengan asumsi bahwa variabel suasana kerja ( $X_2$ ), perhatian pimpinan ( $X_3$ ), dan kesejahteraan sosial ( $X_4$ ) adalah konstan. Dalam hal ini juga terdapat indikator pendukung variabel tingkat gaji yaitu : untuk tingkat gaji yang diterima, dimana apabila tingkat gaji yang diterima karyawan naik maka akan meningkatkan motivasi kerja dan sebaliknya apabila tingkat gaji yang diterima turun maka akan menurunkan motivasi kerja. Untuk indikator gaji yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan, dalam hal ini bahwa apabila gaji yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan meningkat maka motivasi kerja akan meningkat juga dan sebaliknya jika gaji yang diberikan belum sesuai (turun) dengan pekerjaan yang dibebankan maka akan menurunkan motivasi kerja. Dan untuk indikator standart gaji yang diberikan sudah sesuai ketentuan dengan standart gaji yang ditetapkan oleh pemerintah maka motivasi kerja juga akan naik, begitu juga dengan sebaliknya apabila gaji yang diberikan tidak sesuai (di bawah standart) ketentuan dengan standart gaji yang ditetapkan oleh pemerintah maka motivasi kerja akan turun. Dengan demikian indikator-indikator tersebut dapat berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y).

c. Koefisien Suasana Kerja ( $X_2$ ) = 0,290

Koefisien regresi untuk variabel suasana kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,290. Tanda positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari variabel suasana kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel motivasi kerja (Y), yang artinya apabila variabel suasana kerja ( $X_2$ ) mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan maka variabel motivasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,290. Demikian sebaliknya apabila variabel suasana kerja ( $X_2$ ) mengalami penurunan sebanyak 1 satuan maka variabel motivasi kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,290. Dengan asumsi bahwa variabel tingkat gaji ( $X_1$ ), perhatian pimpinan ( $X_3$ ), kesejahteraan sosial ( $X_4$ ) adalah konstan. Dalam hal ini juga terdapat indikator pendukung variabel koefisien suasana kerja yaitu : untuk hubungan komunikasi antar pegawai ditempat kerja dimana hubungan komunikasi tersebut baik maka motivasi kerja juga akan baik, dan sebaliknya apabila hubungan komunikasi di tempat kerja kurang baik maka motivasi kerja juga akan kurang baik. Untuk indikator kondisi dan suasana ruangan

kerja mendukung maka motivasi kerja juga akan meningkat, dan sebaliknya apabila kondisi dan suasana ruangan kerja kurang mendukung maka motivasi kerja juga akan menurun. Untuk indikator kondisi peralatan yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja baik maka motivasi kerja akan meningkat, dan sebaliknya apabila kondisi peralatan yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja kurang baik maka dapat menurunkan motivasi kerja. Dengan demikian indikator-indikator tersebut dapat berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y).

d. Koefisien Perhatian Pimpinan ( $X_3$ ) = 0,585

Koefisien regresi untuk variabel perhatian pimpinan ( $X_3$ ) sebesar 0,585. Tanda positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari variabel perhatian pimpinan ( $X_3$ ) terhadap variabel motivasi kerja (Y), yang artinya apabila variabel perhatian pimpinan ( $X_3$ ) mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan maka variabel motivasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,585. Demikian sebaliknya apabila variabel perhatian pimpinan ( $X_3$ ) mengalami penurunan sebanyak 1 satuan maka variabel motivasi kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,585. Dengan asumsi bahwa variabel Tingkat gaji ( $X_1$ ), Suasana kerja ( $X_2$ ), Kesejahteraan sosial ( $X_4$ ) adalah konstan. Dalam hal ini juga terdapat indikator pendukung variabel koefisien perhatian pimpinan yaitu : untuk indikator tingkat kearifan pimpinan dalam pengambilan keputusan di tempat kerja baik dan tegas maka akan meningkatkan motivasi kerja, dan sebaliknya apabila tingkat kearifan pimpinan dalam pengambilan keputusan di tempat kerja kurang baik dan kurang tegas maka akan menurunkan motivasi kerja. Untuk indikator komunikasi pimpinan terhadap pegawai di tempat kerja baik, maka akan meningkatkan motivasi kerja, begitu pula dengan sebaliknya apabila komunikasi pimpinan terhadap pegawai di tempat kerja kurang baik maka akan menurunkan motivasi kerja. Dengan demikian indikator-indikator tersebut dapat berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y).

e. Koefisien Kesejahteraan Sosial ( $X_4$ ) = 0,219

Koefisien regresi untuk variabel kesejahteraan sosial ( $X_4$ ) sebesar 0,219. Tanda bertanda positif hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari variabel kesejahteraan sosial ( $X_4$ ) terhadap variabel motivasi kerja (Y), yang artinya apabila variabel kesejahteraan sosial ( $X_4$ ) mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan maka variabel motivasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan

sebesar 0,219, demikian halnya apabila variabel kesejahteraan sosial ( $X_4$ ) mengalami penurunan 1 satuan maka variabel motivasi kerja ( $Y$ ) juga akan mengalami penurunan sebesar 0,219. Dengan asumsi bahwa variabel tingkat gaji ( $X_1$ ), suasana kerja ( $X_2$ ), perhatian pimpinan ( $X_3$ ) adalah konstan. Dalam hal ini juga terdapat indikator pendukung variabel kesejahteraan sosial yaitu : untuk indikator besarnya tunjangan sosial yang diterima pegawai naik maka akan meningkatkan motivasi kerja, dan sebaliknya apabila besarnya tunjangan sosial yang diterima pegawai turun maka akan menurunkan motivasi kerja. Untuk indikator tingkat perhatian instansi tempat kerja terhadap kebutuhan pegawai terpenuhi maka akan menaikkan motivasi kerja, dan sebaliknya apabila tingkat perhatian instansi tempat kerja terhadap kebutuhan pegawai belum terpenuhi maka akan menurunkan motivasi kerja. Untuk indikator tingkat penghargaan yang diberikan di tempat kerja terhadap prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan diberikan maka akan menurunkan motivasi kerja, begitu sebaliknya apabila tingkat penghargaan yang diberikan di tempat kerja terhadap prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan tidak diberikan maka akan menurunkan motivasi kerja. Dengan demikian indikator-indikator tersebut dapat berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja ( $Y$ ).

## 2. Hasil Pengujian Pengaruh Simultan Tingkat Gaji ( $X_1$ ), Suasana Kerja ( $X_2$ ), Perhatian Pimpinan ( $X_3$ ) dan Kesejahteraan Sosial ( $X_4$ ) Terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil koefisien korelasi ( $R$ ) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi ( $R$ ) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,796 <sup>a</sup>	,633	,601

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Sosial, Tingkat Gaji, Suasana Kerja, Perhatian Pimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,633 yang berarti bahwa variabel tingkat gaji ( $X_1$ ), suasana kerja ( $X_2$ ), perhatian pimpinan ( $X_3$ ) dan kesejahteraan sosial ( $X_4$ ) mampu menjelaskan atau mempengaruhi perubahan pada variabel motivasi kerja ( $Y$ ) sebesar

63,3% dan sisanya sebesar 36,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Sedangkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,796 menunjukkan korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel tingkat gaji ( $X_1$ ), suasana kerja ( $X_2$ ), perhatian pimpinan ( $X_3$ ) dan kesejahteraan sosial ( $X_4$ ) dengan motivasi kerja (Y).

Untuk lebih memastikan signifikansi dari pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F.

**Tabel 3. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106,728	4	26,682	19,438	,000 <sup>a</sup>
	Residual	61,772	45	1,373		
	Total	168,500	49			

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Sosial, Tingkat Gaji, Suasana Kerja, Perhatian Pimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Dimana dari hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 19,438 dengan taraf signifikan 0,000. Nilai  $F_{hitung}$  tersebut lebih besar dari  $F_{tabel}$  pada df (4;45) dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,55 (lampiran 12). Karena  $F_{hitung}$  yang didapat lebih besar dari  $F_{tabel}$ , maka variabel tingkat gaji ( $X_1$ ), suasana kerja ( $X_2$ ) dan perhatian pimpinan ( $X_3$ ) dan kesejahteraan sosial ( $X_4$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan tingkat gaji, suasana kerja, perhatian pimpinan dan kesejahteraan sosial berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja terbukti kebenarannya.

### **3. Hasil Pengujian Pengaruh Parsial Tingkat Gaji ( $X_1$ ), Suasana Kerja ( $X_2$ ), Perhatian Pimpinan ( $X_3$ ) dan Kesejahteraan Sosial ( $X_4$ ) Terhadap Motivasi Kerja (Y).**

Untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. Hasil Pengujian t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		t	Sig.	Correlations		
				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-1,723	,092			
	Tingkat Gaji	2,097	,042	,151	,298	,189
	Suasana Kerja	2,426	,019	,246	,340	,219
	Perhatian Pimpinan	5,996	,000	,690	,666	,541
	Kesejahteraan Sosial	2,189	,034	,559	,310	,198

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

- a. Pengaruh secara parsial antara variabel Tingkat Gaji ( $X_1$ ) dengan variabel Motivasi Kerja (Y)

Secara parsial variabel tingkat gaji ( $X_1$ ) secara nyata berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa variabel tingkat gaji ( $X_1$ ) akan mempengaruhi variabel motivasi kerja (Y) teruji kebenarannya. Hal ini juga berarti bahwa apabila variabel tingkat gaji ( $X_1$ ) naik maka motivasi kerjanya juga akan semakin meningkat, karena dengan meningkatnya gaji merupakan suatu peluang untuk bisa memenuhi segala kebutuhan baik sandang, pangan papan termasuk suatu dorongan ataupun semangat untuk bekerja. Peningkatan gaji disini untuk membuka peluang meningkatkan prestasi kerja.

- b. Pengaruh secara parsial antara variabel Suasana Kerja ( $X_2$ ) dengan variabel Motivasi Kerja (Y)

Secara parsial variabel suasana kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara nyata terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel suasana kerja ( $X_2$ ) akan mempengaruhi variabel motivasi kerja (Y) teruji kebenarannya. Hal ini disebabkan karena variabel suasana kerja ( $X_2$ ) sangat mendukung dalam peningkatan motivasi kerjanya, suasana kerja disini adalah semua hal yang mendukung / yang ada dalam lingkungan tempat bekerja para pegawai dan prestasi kerjanya juga akan dapat meningkat.

- c. Pengaruh Secara Parsial Antara Variabel Perhatian Pimpinan ( $X_3$ ) dengan variabel Motivasi Kerja (Y)

Secara parsial variabel perhatian pimpinan ( $X_3$ ) secara nyata berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel perhatian pimpinan ( $X_3$ ) akan mempengaruhi variabel motivasi kerja (Y) teruji kebenarannya. Hal ini disebabkan karena variabel perhatian pimpinan ( $X_3$ ) sangat dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan tugas sebagai penyuluh terutama dilapangan. Maka apabila perhatian pimpinannya tinggi maka akan meningkatkan



motivasi kerja para pegawai dan membuka peluang dalam prestasi kerja para pegawainya.

d. Pengaruh Secara Parsial Antara Variabel Kesejahteraan Sosial ( $X_4$ ) dengan Variabel Motivasi Kerja (Y)

Secara parsial variabel kesejahteraan sosial ( $X_4$ ) berpengaruh secara nyata terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel kesejahteraan sosial ( $X_4$ ) akan mempengaruhi variabel Motivasi kerja (Y) terbukti kebenarannya. Hal ini disebabkan karena kesejahteraan sosial pegawai yang terpenuhi termasuk suatu dorongan atau semangat dalam bekerja, terpenuhinya peningkatan kesejahteraan sosial disini untuk membuka peluang dalam peningkatan prestasi kerjanya.

Dari hasil pengujian secara parsial dapat diketahui bahwa pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu variabel tingkat gaji ( $X_1$ ) adalah sebesar 8,8%, suasana kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 11,6%, Perhatian pimpinan ( $X_3$ ) sebesar 44,4%, dan Kesejahteraan sosial ( $X_4$ ) sebesar 9,6%. Maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa tingkat gaji, suasana kerja, perhatian pimpinan dan kesejahteraan sosial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja mananjerial terbukti kebenarannya.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor gaji, suasana kerja, perhatian pimpinan dan kesejahteraan sosial penyuluh pertanian secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja penyuluh pertanian di Kantor Informasi Penyuluhan Pertanian dan Kehutanan (KIPPK) Kabupaten Tuban.
2. Faktor tingkat gaji tidak terbukti memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja penyuluh pertanian di Kantor Informasi Penyuluhan Pertanian dan Kehutanan (KIPPK) Kabupaten Tuban.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moch. 2004. **Psikology Industry** . Liberty.Yogyakarta.
- Buchari, Z. 2004. **Manajemen Dan Motivasi**. Bumi Aksara. Jakarta.
- Charles, W dan Stoner.1986. **Manajemen Edisi Ke-3**. CV. Intermedia. Jakarta.
- Fathoni. 2006. **Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Adimahasatya. Jakarta.
- Faustino. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Andi Jogja. Yogyakarta.
- Handoko, H. 2001. **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**. BPFE-Jogja. Yogyakarta
- Hasibuan. 1991. **Manajemen Sumberdaya Manusia**. H.Masagung. Jakarta.
- Iqbal Hasan. 2003. **Statistik 2**.Bumi Aksara.Jakarta.
- Kartasapoetra. 1994. **Teknologi Penyuluhan Pertanian**. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kuswadi.2004. **Cara Mengukur Kepuasan Karyawan**. PT.Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Martoyo. 2000.**Manajemen Sumber Daya Manusia**. BPFE-Jogja. Yogyakarta
- Marihot, E.2002 **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT.Gramedia Pustaka Utama.Jakarta
- Muchdarsyah, S. 2005. **Produktifitas Apa Dan Bagaimana**. Bumi Aksara. Jakarta
- Paul, H dan Blanchard. 1992. **Manajemen Perilaku Organisasi**. PT.Erlangga. Jakarta
- Prabu, A. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. PT.Remaja Rosdakarya.Bandung
- Samsudin, S. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Pustaka Setia.Bandung
- Siswanto.2002. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Bumi Aksara. Jakarta
- Sondang, S. 1976. **Peranan Staf Dalam Manajemen**. Rineka Cipta. Jakarta
- Sondang, S. 2004.**Teori Motivasi Dan Aplikasinya**. Rineka Cipta. Jakarta
- Sugiyono. 2002. **Statistik Untuk Penelitian**. C.V Alfabeta. Bandung
- Suhardiyono.1992. **Penyuluhan Petunjuk Bagi Penyuluh**. Erlangga. Jakarta
- Tommy dan Fahrianoor. 2004. **Komunikasi Penyuluhan**. Arti Bumi Intaran. Yogyakarta
- Umar. 2003. **Metode Riset Perilaku Organisasi**. PT.Gramedia Pustaka Utama.Jakarta
- Veithzal, R. 2005. **MSDM Untuk Perusahaan**. PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Winardi.2001. **Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen**. PT.Rajagrafindo. Jakarta